

Perfiles de mujeres trabajadoras de la industria hidrocarburífera de la cuenca del golfo San Jorge ¹

Renata Hiller, Belén Aguinaga, Natalia Barrionuevo y Paolo Paris.

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB, Chubut, Argentina)

renhiller@gmail.com,

belenaguinaga2015@gmail.com

barrionuevonatalia.s@gmail.com

ppaolo_84@hotmail.com

Resumen

La presentación comparte los avances de un Proyecto de Investigación que se propone abordar el complejo mundo del trabajo petrolero que se desarrolla en la Cuenca del Golfo San Jorge en la Patagonia argentina, desde una perspectiva de género. Para ello, se presenta el trabajo de campo desarrollado en 2018 en que entrevistamos unas cuarenta trabajadoras vinculadas a la industria hidrocarburífera de la Cuenca. Nos interesa comunicar una serie de decisiones teórico metodológicas en relación a la elaboración de la muestra, cuestiones vinculadas a la reflexividad y finalmente, presentar una serie de “perfiles” típicos que identificamos entre nuestras entrevistadas en los que confluyen varios clivajes (de clase, migratorios, etcétera). Pretendemos interrogar acerca de su *representatividad* en una investigación de corte cualitativo y sobre su *provisoriedad*, en tanto el análisis en profundidad nos orienta a descubrir “lo común” entre aquellas que, a priori, parecen muy diferentes.

Palabras clave: PETRÓLEO – GÉNERO – ESTUDIOS CUALITATIVO

¹ Proyecto de Investigación 1365 “Economía hidrocarburífera extractiva y relaciones de género. Trabajo femenino en la Cuenca del Golfo San Jorge” de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB, Chubut, Argentina) dirigido por Renata Hiller, quien se desempeña como Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el CIT Golfo San Jorge (CONICET/UNPSJB)

Introducción

Desde 2017 llevamos adelante en la Universidad Nacional de la Patagonia (UNPSJB), en la ciudad de Comodoro Rivadavia (Argentina) un proyecto de investigación que indaga sobre las relaciones de género en la economía hidrocarburífera de la Cuenca del Golfo San Jorge², atendiendo al presente y pasado reciente. Como parte de sus objetivos, nos interesa conocer la experiencia de trabajadoras vinculadas a la industria hidrocarburífera que se desarrolla en la Cuenca. Para ello, entre mayo y agosto de 2018 desarrollamos un intenso trabajo de campo en el que buscamos reconstruir las trayectorias laborales de mujeres vinculadas de unas u otras maneras al petróleo, indagando sobre su formación, experiencias y relaciones laborales, así como sobre las representaciones acerca del trabajo que realizan. También, y en sintonía con la perspectiva feminista materialista en que entendemos el trabajo (Piccio, 1994; Carrasco, 2003; Caloz-Tschopp y Veloso Bermedo, 2012; Esquivel, 2012), nos interesó la articulación con otros órdenes de la vida, como el familiar, el tiempo dedicado al ocio y las experiencias de participación social o política, y cómo estos asuntos atraviesan aquellas trayectorias laborales.

Encontrándonos en pleno análisis del material producido y teniendo en cuenta los objetivos de estos Seminarios sobre Movilidad y Desigualdad Social, compartimos reflexiones y decisiones del trabajo de campo, asumiendo con Coffey y Atkinson (2003) que -especialmente en los abordajes cualitativos- el diseño y la recolección de datos no se encuentran escindidos de su análisis, sino que configuran parte de la estrategia y definición del problema de investigación. Así, nos interesa comunicar una serie de desafíos teórico metodológicos en relación a la definición del universo de análisis, la elaboración de la muestra y cuestiones vinculadas a la reflexividad del trabajo de campo. Luego, desplegamos algunas “recurrencias” encontradas en dicha muestra intencionalmente heterogénea y

² El Observatorio en Economía de los Recursos Naturales de la Patagonia Sur (2011) define al espacio conformado por la Cuenca del Golfo San Jorge (CGSJ) como una región socioproductiva de explotación hidrocarburífera que abarca la zona sur de Chubut (Sarmiento, Río Mayo y Río Senguer) y Norte de Santa Cruz (Caleta Olivia, Cañadón Seco, Pico Truncado, Koluel Kaike y Las Heras). El aglomerado conformado por las localidades de Comodoro Rivadavia y Rada Tilly (distante apenas 15 km) es la ciudad cabecera de la región, manteniendo vínculos estrechos con las anteriores, a la vez que ejerce influencia y es a su vez influenciado por la actividad desarrollada en ciudades no petroleras de la Cuenca (como Pto. Deseado, Río Senguer, Perito Moreno, Los Antiguos y Camarones).

construimos una serie de perfiles o “trayectorias tipo” que identificamos entre nuestras entrevistadas en los que confluyen una variedad de clivajes: de clase, generación, nivel educativo, trayectoria familiar, entre otros. Interrogamos acerca de su *representatividad* en una investigación de corte cualitativo, a la vez que pretendemos cuestionarlos en su *provisoriedad*, por cuanto el análisis en profundidad nos orienta a descubrir “lo común” entre aquellas que, en principio, puedan ser vistas como muy diferentes.

Definir el universo de “petroleras”

Comodoro Rivadavia es una ciudad costera de la Patagonia argentina, centro de las actividades sociales y económicas que se desarrollan en el Golfo San Jorge, región comprendida entre el sur de la provincia del Chubut y norte de Santa Cruz (ver nota 1). La dinámica de la ciudad y la región, a partir del descubrimiento del petróleo en los primeros años del siglo pasado, ha estado ligada casi exclusivamente a esa actividad productiva. “Quien dice Comodoro, piensa petróleo” indica Peters (2016) para señalar que pocas otras ciudades argentinas tienen una relación tan estrecha con su principal actividad económica, en este caso, la extracción hidrocarburífera.

A su vez, la bibliografía local refiere a una “economía de enclave” para indicar “un espacio económico-social relativamente aislado en lo geográfico, aunque interconectado a la economía nacional mediante la presencia del Estado, en su papel de impulsor del desarrollo de un área productiva estratégica y de garante de la integración territorial. A estos aspectos deben agregarse la no diversificación productiva del sistema económico y la significativa composición migratoria de su estructura poblacional” (Cicciari, 2005: 6). La noción de “economía de enclave” también remite a la imbricación entre la realidad económica (la estructura sectorial, las relaciones sociales y técnicas de producción y los vínculos con el Estado y la economía nacional y mundial) y el sistema de relaciones sociales (la estructura social del trabajo, la organización política y gremial, las diferencias y jerarquías sociales, la vida comunitaria) (Cicciari, 2012). Partimos entonces de la presunción de que toda la Cuenca es petrolera, su base productiva, el motor de su economía son los hidrocarburos, entonces todos los que vivimos en esta tierra dependemos en alguna medida de esa materialidad.

Sin embargo y a la vez, el mundo del trabajo petrolero ha sido históricamente caracterizado como un universo masculino. Los estudios historiográficos locales encuentran a las mujeres

destinadas a lugares y tareas que constituyeran una prolongación del ámbito doméstico (la cocina, la oficina o la escuela), siendo su rol como madres y esposas el que era privilegiado. Sus empleos eran o bien una fase transicional entre el trabajo doméstico en casa de sus padres y el matrimonio, o bien una necesidad contemplada por las empresas ante casos de viudez (Ciselli, 2002; Marques, 2008). Así, quienes han estudiado las relaciones sociolaborales de la primera mitad del siglo XX en la Cuenca sostienen una fuerte división sexual del trabajo, donde las mujeres habrían estado confinadas al espacio doméstico. No encontramos antecedentes que hayan intentado mensurar aquella contribución femenina a la economía hidrocarburífera, considerando el aporte de valor de los trabajos no remunerados (Picchio, 2001).

Más cerca en el tiempo, Muñiz Terra indica que “en los años 70 y 80 solo un puñado de mujeres, principalmente profesionales, pudieron ingresar a la compañía (YPF)” (Muñiz Terra, 2016: 70), pero no hay todavía investigaciones que recuperen sus experiencias. Sí es gracias a su investigación en la refinería de La Plata que podemos comenzar a adentrarnos en aquellas narrativas femeninas en la industria hidrocarburífera en la actualidad. Otro tanto analiza Alejandra Boschetti para el caso neuquino, donde la incorporación de mujeres profesionales en empresas petroleras realizando tareas tradicionalmente masculinas es un fenómeno novedoso (Boschetti 2015). En el caso específico de nuestro universo de investigación, tuvimos que preguntarnos entonces ¿Quiénes son las “petroleras”? El sentido común local habla de “petroleros” y con esto se refiere casi exclusivamente a los trabajadores de boca de pozo (Baeza, 2010). ¿Existían trabajadoras de boca de pozo? ¿A qué distancia de ese hoyo puede haber mujeres trabajando? ¿A mayor distancia, se pierde el título de trabajadorx del petróleo? ¿O es que, tal como nuestras orientaciones teóricas invitan, debiéramos considerar como “petroleras” también por ejemplo a las mujeres que trabajan en la reposición de la fuerza de trabajo de sus maridos empleados en el sector?

Aun acotándonos a mujeres que estuvieran vinculadas a través del mercado laboral formal, los límites seguían sin ser sencillos: el universo hidrocarburífera de la Cuenca del Golfo San Jorge involucra una heterogeneidad de empresas, actores e instituciones. Comprende también una diversidad de tareas sumamente heterogéneas, requeridas por la exploración y explotación del recurso. Las mismas son llevadas a cabo por actores diversos: en la región convive un pequeño número de empresas Operadoras (YPF S.A., pero también Pan American

Energy, Capsa, Tecpetrol y hasta hace poco tiempo, Enap Sipetrol y Sinopec) junto con una cantidad de empresas de Servicios Especiales (muchas de ellas, multinacionales) y un sinnúmero de PyMes locales. La deslocalización de procesos completos del proceso productivo en diversas empresas proveedoras que funcionan como prestadoras de servicios con equipamiento específico propio es una de las características del complejo. A esto se añade la concentración (por tratarse de una actividad capital intensiva que requiere de grandes inversiones) y la heterogeneidad tecnológica (Masilla, 2013). Ello redundará en una multiplicidad de condiciones laborales disímiles, muchas veces alimentadas por conflictos de encuadramiento gremial.

Los criterios usualmente utilizados para estudiar el mercado de trabajo podían ser considerados, pero solo en su articulación y combinación: no todas las mujeres vinculadas al complejo universo petrolero son contabilizadas dentro de la rama de “Explotación de minas y canteras”, así como tampoco lo son las empresas para las que trabajan. Este es el caso de laboratoristas, por ejemplo, que en otras ciudades pueden trabajar para empresas que ofrecen servicios a distintas industrias, pero en nuestro caso los servicios son exclusivos o predominantemente para el petróleo. Y lo mismo sucede con cocineras y personal de limpieza, cuya labor se desarrolla en la base de las empresas petroleras o en los yacimientos. También consideramos la situación de trabajadoras informales que venden comida de manera ambulante en la zona de establecimientos industriales en la periferia urbana, que no serían fácilmente identificables como petroleras, pero cuya subsistencia no depende de otro movimiento económico. Todo ello, sumado al hecho de que la mayor parte de los datos estadísticos disponibles no consideran sistemáticamente la variable de sexo, dificulta aún más aventurar el número de mujeres vinculadas a la industria hidrocarburífera en la región.

Nuestro programa de investigación procuró invertir entonces los términos: a partir de un abordaje cualitativo nos propusimos reconstruir las trayectorias laborales de mujeres vinculadas de unas y otras maneras a la industria hidrocarburífera. A partir de los aportes del Centro de Estudios de la Mujer, y específicamente su trabajo sobre trayectorias laborales en Chile, entendemos por trayectoria laboral:

Los itinerarios visibles, los cursos de acción y las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y

prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo. Estas acciones y prácticas se desarrollan en condiciones materiales y sociales y en contextos institucionales definidos. Se constituyen en el interjuego de diferentes ámbitos sociales e institucionales donde los sujetos sexuados ocupan una posición particular, condicionada por factores estructurales (la organización y división social y sexual del trabajo), prescripciones sociales e imágenes y representaciones de género que circulan y regulan las relaciones sociales (Todaro y Yañez, 2004:198).

Nos acercamos a mujeres vinculadas a la industria hidrocarburífera en pos de conocer aquel complejo universo petrolero desde sus perspectivas y experiencias, a sabiendas que en sus trayectorias laborales encontraríamos la imbricación de elementos subjetivos con otros que nos informaran sobre las oportunidades y condicionantes estructurales en que se desarrolla su trabajo. Así, una parte de nuestros propósitos se orientó a identificar la *posición* de nuestras entrevistadas en ese *campo* del complejo petrolero de la Cuenca, entendiendo sus trayectorias como desplazamientos en ese espacio dinámico que intentamos reconstruir (Bourdieu, 1997: 82). La elección por las mujeres estuvo orientada por un propósito de corte político académico, en pos de visibilizar la realidad de estas trabajadoras, generalmente desestimada por la mirada social (pero también muchas veces académica) sobre la industria hidrocarburífera de la región. Así, la perspectiva de trayectorias laborales adoptada nos permite avanzar en el conocimiento de las relaciones laborales y de género que se desarrollan en la zona.

Claro que ir en búsqueda de las “petroleras” no resultó una tarea sencilla. En lo que respecta al establecimiento de contactos y la bola de nieve, iniciamos la búsqueda a través de conocidxs, fueran potenciales entrevistadas u otros que trabajando o teniendo contacto con gente que trabaje en el petróleo, nos pudiera orientar. La misma cuestión de establecer quiénes eran nuestras posibles entrevistadas se mostró como un asunto poco transparente, por cuanto cada una de las categorías (mujeres-trabajadoras-petroleras) fue puesto en cuestión en algún momento del trabajo de campo. Así, trabajadores de los yacimientos (los famosos “petroleros”, integrantes de equipos de *upstream*) se mostraban sorprendidos ante la consulta, como si estuviésemos preguntándoles por fantasmas. Luego, al ejemplificar: “mujeres que realicen tareas de limpieza, cocina, seguridad...” muchos se asombraban al

corroborar que, efectivamente, había mujeres en sus espacios de trabajo a las que hasta entonces “no veían”. “De mameluco, ninguna” nos dijo P. informando la valoración del trabajo femenino en su empresa; sin esfuerzo físico, “desgaste” ni “mameluco”, no serían trabajadoras³. “Petrolera es la que estuvo en el campo” nos increpó M. cuando le indicamos que nuestra búsqueda era exhaustiva y podía incluir oficinistas o agentes de laboratorio. Para ella, en cambio, el trabajo petrolero requeriría de la intemperie, las largas distancias y la vida en el yacimiento. Incluso las “mujeres” y lo femenino se pusieron en tensión al acercarnos a mujeres trans y lesbianas. Sobre todo, en las dificultades para “dar” con las segundas (que suponíamos, existen). Nos vimos sorprendidos con que no siempre eran percibidas como “mujeres” por ser lesbianas masculinas. ¿Y si éramos nosotrxs quienes estábamos violentando su identidad de género, volviéndolas al molde de lo femenino del que querían despegar?

Priorizamos captar la heterogeneidad y para ello adoptamos un criterio amplio de quiénes definir como “petroleras”. Así, desde la selección de nuestras primeras entrevistadas ya dábamos cuenta de estas reflexiones, acercándonos a trabajadoras pertenecientes a distintas empresas, que desarrollaban tareas diferentes. Eventualmente, por la bola de nieve, tuvimos el problema de empezar a perder esa diversidad porque las entrevistadas nos remitían a otras trabajadoras que ocupaban lugares (laborales, profesionales, espaciales, etarios, sociales, etc.) muy similares a los de ellas mismas. Entonces empezamos a afinar la selección y rechazar entrevistas que podrían asemejarse demasiado a las que ya teníamos. Esto igualmente sucedió mucho más entre las profesionales. En cambio, la llegada a las trabajadoras no calificadas se dio por otras vías: en algunos casos, por sus empleadores y/o los sindicatos. Desenmadejando los hilos de nuestra bola de nieve encontramos que hubo un único caso en que llegamos a una trabajadora manual (en este caso, una cocinera) a través de una entrevistada de perfil profesional. Las dificultades de las trabajadoras de rangos más bajos para remitirnos a otras compañeras (por la ausencia de trabajo en grupo, no tener contacto entre ellas, o por relaciones conflictivas o de desconfianza), así como la escisión entre profesionales y trabajadoras manuales, pasó de ser un obstáculo en el trabajo de campo,

³ Que los trabajos realizados por mujeres no impliquen “desgaste” o esfuerzo físico es también un prejuicio. Nuestra investigación da cuenta de tareas manuales que éstas realizan y que implican un importante insumo corporal, tanto como de otras tareas en las que también el cuerpo y la salud de las trabajadoras está involucrado.

a convertirse en un insumo que informa sobre el asunto en cuestión.

Teniendo en cuenta las modalidades de contratación vigentes en el sector, consideramos como “trabajadoras petroleras” tanto aquellas directamente empleadas por las Empresas Operadoras a cargo de los yacimientos, o por las empresas de servicios especiales, como también mujeres empleadas para tareas “subsidiarias” como la limpieza, cocina y transporte de personal en PyMES o empresas locales. Privilegiamos aquellas que estuvieran más directamente ligadas a la producción, antes que a tareas de gestión o administración. Estuvimos atentos a la edad, la orientación sexual, el estado civil, la maternidad, la adscripción empresarial y sindical, la condición migratoria, el nivel educativo y el status laboral. La muestra fue, entonces, intencional, orientada a la diversidad. Por esto, y por la mentada falta de investigaciones al respecto, no sabemos en qué grado esta muestra puede llegar a ser representativa del conjunto de mujeres presentes hoy en la industria de la región. Sí en cambio podemos afirmar que intencionadamente procuramos recoger experiencias laborales que dan cuenta de las variadas configuraciones etarias, de etnicidad, migraciones, orientación sexual, situación familiar, estatus laboral, militancia social y otras que conviven al interior del universo de las “petroleras”.

Clase, género, edad: de cercanías y distancias en el trabajo de campo

La perspectiva propuesta considera la imbricación de elementos subjetivos y estructurales en cada trayectoria, así como supone al momento de entrevista como una instancia de elaboración de la misma, a partir de la interrelación y las condiciones del trabajo de campo. Reflexionar sobre nuestra propia posición como entrevistadorxs en el espacio social nos permite considerar las relaciones de distancia y cercanía entre nuestras entrevistadas, y entre nosotrxs y ellas. El momento y las circunstancias en que dichas entrevistas fueron realizadas inciden sobre la información producida. Finalmente, las desavenencias y azares del trabajo de campo también resultan un insumo para comprender las características de las mujeres petroleras y con ello, del complejo universo del trabajo petrolero.

Entre mayo y agosto de 2018 desarrollamos un intenso trabajo de campo en el que entrevistamos cuarenta y dos mujeres vinculadas a la industria hidrocarburífera de la región. Desde el comienzo, el campo con sus dificultades, facilidades y peculiaridades nos fue

informando sobre las características del mundo del trabajo petrolero en la zona, y sobre cómo lo viven las mujeres ligadas a él. Comprendimos tempranamente que en las condiciones de dicha tarea había signos que debíamos incorporar al registro para el análisis. Ineludiblemente, nuestro propio trabajo (como docentes-investigadorxs de la Universidad pública local) y las condiciones en que éste se desarrolla, también estaba involucrado. De modo que el vértigo de la construcción de los datos (en el crudo invierno, atravesado entre otras cosas por la Copa Mundial de Fútbol y el debate parlamentario sobre la posible despenalización del aborto) requería simultáneamente del análisis (y especialmente, del autoanálisis) para no despistarnos.

Los instrumentos diseñados para el trabajo de campo fueron varios. En primer lugar, formulamos una carta de presentación en la que informamos sobre el proyecto, nuestros objetivos y la pertenencia institucional, haciendo saber sobre qué indagaríamos, las características de la entrevista, su duración, el registro del audio y la confidencialidad. Esta carta servía como *speech* de presentación al momento de establecer el contacto telefónico y en varios casos fue remitida por correo electrónico a las potenciales entrevistadas o a los contactos que nos acercaban a ellas. Luego, trabajamos con una carta de consentimiento informado que volvía a detallar el marco institucional del proyecto y los objetivos de trabajo. Aun cuando hubiéramos explicitado los mismos en la presentación, leíamos este escrito al iniciar los encuentros para establecer con claridad los lineamientos de la entrevista. El mismo era firmado por lxs entrevistadores y conservado por la entrevistada.

Segundamente, ofrecíamos una hoja en blanco y lapiceras para que la entrevistada tuviese la oportunidad de graficar su trayectoria vital y laboral en una línea de tiempo. La misma ayudó a la memoria de las entrevistadas, y propició una actitud reflexiva (al observar la propia trayectoria objetivada en esa línea). También sirvió para identificar vacíos o plasmar fechas importantes. Algunas entrevistadas hicieron suya la herramienta, aprovechando la hoja en blanco para graficar mapas, recorridos, o la distribución espacial del lugar de trabajo.

La guía de entrevista implementada consistió en 38 preguntas agrupadas en cinco bloques temáticos. El primero indagaba sobre las ocupaciones de los progenitores y la trayectoria formativa de la entrevistada, su ingreso al mundo laboral y los trabajos remunerados realizados en el pasado. Con él procuramos reconstruir algunos factores del contexto (como

la organización de la producción y del empleo, niveles de desempleo, políticas educacionales, orden de género vigente) y factores familiares, como el estrato socioeconómico de pertenencia y los modelos masculinos y femeninos transmitidos por la familia de origen, que intervienen en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado (Guzman y Mauro, 2004: 207). En el segundo bloque sobre las características del trabajo desempeñado en la industria hidrocarburífera en la actualidad, indagamos sobre las tareas realizadas, relaciones laborales (con pares, con jefes/as, con subordinados/as, interrogando especialmente sobre la variable de género) y acerca de las características del espacio de trabajo. En muchos casos, esto requirió recorrer diacrónicamente la trayectoria laboral identificando distintas posiciones, ocupaciones y jerarquías atravesadas dentro de la industria. Inquirimos sobre las modalidades de contratación, prestamos atención a cuestiones vinculadas con la maternidad, el salario promedio (y otros beneficios no remunerativos, como vivienda o acceso a créditos) y si estaban sindicalizadas. En la tercera parte inquirimos sobre la vida extra laboral o mejor dicho, extra-empleo. Allí nos interesaba conocer con quiénes vivía, cómo era una jornada habitual, qué tareas domésticas, organizativas o de cuidado debía afrontar o delegar, los tiempos de traslado propios o de otras personas en vínculo; si tenía hijxs u otras personas a cargo, si estaba en pareja; si desarrollaba actividades recreativas, políticas o comunitarias. En cuarto lugar, sondeamos sobre las representaciones del trabajo petrolero y específicamente sobre su condición masculinizada. Indagamos sobre posibles conflictos que hubieran vivido en su trayectoria laboral y en particular sobre situaciones de acoso laboral que hubieran sufrido o conocido en la industria. Buscamos conocer las perspectivas a futuro de las entrevistadas a fin de identificar la “pendiente de la trayectoria” (Gutiérrez, 2007), desde la mirada de las propias sujetxs. Finalmente, se proponía repasar algunos momentos históricos significativos para la región (la privatización de YPF, la reactivación económica a partir de 2003, entre otros) y conocer las resonancias que hubieran tenido en sus vidas. La inclusión de este último bloque procuró colocar, de manera explícita y dialógica, las trayectorias personales de nuestras entrevistadas en el tiempo social e histórico en que se desarrollan.

El cuarto instrumento elaborado para el trabajo de campo, y que es el que en este texto nos interesa compartir especialmente, es nuestra grilla de datos sociodemográficos (ver gráfico I). Su función era sistematizar rápidamente algunos datos que nos permitieran comparar las

entrevistas, identificar sesgos en la muestra y plasmar información objetiva sobre nuestras entrevistadas. Algunos ítems tuvieron que ser revisados después de las primeras entrevistas (por ejemplo, el rango de salarios tuvo que ser elevado). En general, procuramos que fueran dos las personas entrevistadoras. Mientras una llevaba adelante la entrevista, la otra introducía algunas preguntas si era necesario y estaba atenta a esta grilla, que de todas maneras siempre era repasada al final con la entrevistada. Entonces preguntábamos si nos podía facilitar un contacto con otra trabajadora que pudiésemos entrevistar para continuar la bola de nieve.

Gráfico I: Grilla de datos sociodemográficos

Edad
Lugar y año de nacimiento
Tiempo de residencia en la ciudad de Comodoro Rivadavia
Barrio
Máximo nivel educativo (Primaria completa o incompleta; Secundaria incompleta, . Secundaria completa, Terciario o Universitario incompleto, Terciario o universitario completo, Posgrado)
(Para terciario y universitario) Carrera e institución
Máximo nivel educativo (Primaria completa o incompleta; Secundaria incompleta, . Secundaria completa, Terciario o Universitario incompleto, Terciario o universitario completo) y ocupación del padre y de la madre (tal como fuera referido)
Edad de hijxs (en caso de tenerlos),
Situación conyugal (Soltera; casada o en convivencia; separada o divorciada; viuda)
Autonominación sexual* (homosexual, heterosexual, bisexual; otro)
Ocupación del/la cónyuge (en caso de estar en pareja) (tal como fuera referido)
Empresa empleadora (Operadora, Servicios Especiales Internacional; PyME)
lugar de trabajo**
jerarquía ocupacional***

edad de inicio de la trayectoria laboral,
edad de ingreso a la industria hidrocarburífera,
sindicalización SÍ/NO
Sindicato de referencia
Vinculación (trabajadora actual; jubilada; desafectada)
Modalidad de contratación (en negro; en blanco y por convenio; en blanco y por fuera de convenio; contrato de servicios)
Monto salarial (hasta \$15.000; hasta \$50.000; Hasta 100.000; hasta 150.000; mas de 150.000)
* leíamos las opciones
** comenzamos con una batería de opciones acotada. Finalmente, consignamos diez lugares de trabajo: Comodoro Centro; Barrio Industrial; Barrio Gral. Mosconi; Playa de Tanques de YPF; Yacimiento El Trébol; Yacimiento El Tordillo; Yacimiento Km. 20; Diadema; Las Heras; Yacimiento Cerro Dragón.
*** De acuerdo al Clasificador de Ocupaciones (CNO-2001) consideramos la jerarquía (dirección; cuenta propia; jefe/a; Asalariado/a) y la Calificación (profesional; técnico; operativo; no calificado)

La heterogeneidad de nuestras entrevistadas se constató en los variados modos de llegar a ellas y establecer la comunicación inicial, y también al momento de concertar la entrevista. Mientras algunas entrevistadas podían pautar el momento de encuentro con una semana de antelación, en otros casos las confirmaciones dependieron del último minuto (en general, trabajadoras manuales afectadas por cambios de turno y reemplazos). Nos encontramos con mujeres con un uso del tiempo muy desigual. Si en las entrevistas con las profesionales nos asombraba la cantidad de actividades y la productividad de su tiempo (al punto de autoexplotarse muchas de ellas), en las demás en cambio era sorprendente la poca disposición sobre los propios tiempos. De unas maneras u otras, las encontramos ligadas exhaustivamente a sus trabajos.

Los encuentros fueron realizados en los domicilios de las entrevistadas, en la Universidad, o en bares y estaciones de servicio (explícitamente sugeríamos no realizarla en los lugares de trabajo, para generar un clima de mayor confidencialidad, aunque luego en algunos casos debimos flexibilizar este criterio). Ahí donde la realizamos en la casa, en algún caso hijxs pequeños estaban en ese momento al cuidado de nuestra entrevistada y, salvo algún berrinche, eso no generó mayores inconvenientes durante la entrevista. En dos casos estuvieron presentes otros integrantes de la familia. Esas entrevistas (en ambos casos, de mujeres que trabajan en Cerro Dragón, a setenta kilómetros de la ciudad) suscitaron el interés de toda la familia, que permaneció escuchando la conversación. En un caso, los padres, las hermanas (jóvenes como nuestra entrevistada) y una hija de unos diez años (silenciosamente atenta a nuestra charla, mientras sorbía su té con leche). En el otro, la pareja (mujer) y las hijas veinteañeras.

Así como nuestras entrevistadas nos iban marcando sus localizaciones en el gran mapa de la Cuenca del Golfo San Jorge, y nosotrxs íbamos componiendo a través de sus relatos el complejo universo petrolero en que se desenvuelven; de la misma manera íbamos reconociendo nuestro propio lugar en la relación de entrevista. Dice Bourdieu parafraseando a Pascal “el espacio social me engulle como un punto. Pero este punto es un *punto de vista*, el principio de una visión tomada a partir de un punto situado en el espacio social” (Bourdieu, 1997: 25). Aquella perspectiva definida en que nos encontrábamos, más o menos evidente para nuestras entrevistadas, debía ser también considerada por nosotrxs en el análisis.

En términos socioeconómicos, entrevistamos mujeres mucho más aventajadas económicamente que nosotrxs, algunas más cercanas a nuestro nivel y otras de menores recursos. En principio, esto nos colocó a lo largo del trabajo de campo en la oscilación de transitar en las mismas semanas o incluso en los mismos días, barrios populares, zonas selectas de la ciudad, suburbios más o menos pujantes. Estos tránsitos no hacían más que exacerbar la presunción de que las petroleras están efectivamente en todos lados, diseminadas por el tejido social y urbano de la ciudad. El paro de docentes (de Primaria, nivel Medio e Inicial) que atravesó la provincia de Chubut durante los meses del trabajo de campo, generó tensiones con algunas de nuestras entrevistadas. Preocupadas y alteradas las rutinas por la ausencia de escuela durante semanas enteras, nuestra adscripción como docentes (así fuéramos de la Universidad) convocó que en algún caso fuéramos interpeladx como una

“minoría privilegiada”.

Luego, entre las distancias, asimetrías y relaciones de semejanza o desigualdad con nuestras entrevistadas cabe consignar la cuestión etaria: la mayoría de nuestras entrevistadas se encuentra entre los 35 y 45 años de edad. Es decir, contemporáneas o un poco mayores que nosotrxs. Las más grandes (mayores de cincuenta) en algunos casos intentaron imponer su edad ante una situación de entrevista que las colocaba ante la asimetría de ser entrevistadas (por ejemplo, solicitando pagar lo consumido en el bar o increpando(nos) sobre “la juventud perdida de estos días”). Luego, en términos de género, creemos que el hecho de haber sido tres entrevistadoras mujeres y un “varón” (así entre comillas porque no responde a los estereotipos tradicionales de la masculinidad) facilitaron el *rapport*.

Sin embargo, extrañas coincidencias del trabajo de campo y la fortuna política hicieron que sobre todo en el último tramo de las entrevistas, el debate sobre la posible despenalización del aborto estuviera en el candelero. Justo en ese tiempo se desarrollaron también las entrevistas con las mujeres más movilizadas políticamente (sindicalizadas, de afiliación partidaria) y por lo general, “en contra del aborto”. La cuestión del debate parlamentario no apareció en las entrevistas, pero sí nos requirió a nosotrxs ejercicios de “ocultamiento”. Dadas las condiciones materiales en que hoy se desarrolla nuestro trabajo como investigadores sociales, el teléfono celular personal es asimismo el laboral y el WhatsApp era una vía de contacto con nuestras entrevistadas, por lo que preferimos quedar al margen de la disputa de perfiles verdes o celestes de aquellos días.

Finalmente, y pese a nuestra deliberada ignorancia frente al trabajo petrolero (que indicábamos no conocer, solicitando que nos lo expliquen detalladamente) hubo por parte de nuestras entrevistadas el reconocimiento de tratarse de una investigación “desde y para la Patagonia”. La pertenencia a la universidad local y ciertos tránsitos comunes colaboraron al clima de confianza. En síntesis, si bien identificamos distancias sociales con algunas de nuestras entrevistadas (por edad, nivel económico o socioeducativo), en general compartimos posiciones más o menos próximas. Por eso en ocasiones en las que algúnx entrevistadorx conocía a la entrevistada, derivábamos ese encuentro a otrx integrante del equipo. Aunque la cercanía no oblitera el intentar colocarse en el lugar del otrx (que no deja de ser tal por el solo hecho de ser “similar”).

Perfiles heterogéneos en el universo de trabajadoras petroleras

La muestra que obtuvimos arroja varios datos que, aun manteniendo bajo interrogación su representatividad, merecen ser compartidos. El análisis cualitativo ulterior aportará otro tipo de información acerca de la industria hidrocarburífera de la región y las trayectorias, experiencias y representaciones de las mujeres que trabajan allí. Interesa a los propósitos de esta presentación resaltar la heterogeneidad que anida en este universo, a la vez que la recurrencia de ciertos clivajes, lo que nos permite avanzar en la propuesta de “perfiles típicos” entre estas trabajadoras del petróleo.

Entrevistamos mujeres entre veintitrés y setenta y un años de edad⁴. La mitad, se concentra entre los treinta y cinco, y cuarenta y cuatro años. En promedio, llevan trece años en la industria, pero coherentemente con su edad y con el “boom petrolero” de 2003-2013, la mayoría ingresó en esos años (once entre 2003 y 2008; trece entre 2008 y 2013; en los años previos, de 1998 a 2003, apenas seis entrevistadas; luego del 2013, solo tres). La mitad de nuestras entrevistadas nació fuera de Comodoro Rivadavia. Si bien registramos casos de migración temprana con la familia de origen, la mayoría migró siendo adulta y “motor” de la migración. En general, lo hicieron en la década del 2000 y en algunos casos, tras su instalación en la ciudad, otros integrantes de la familia (padres, hermanos/as) también lo hicieron. Sus lugares de origen son diversos: una entrevistada bielorusa llegó a fines de los noventa con el traslado de sus padres; otras lo hicieron desde el noroeste del país (Ing. Ledesma en Salta, Salvador Masa en Jujuy) o desde otras localidades en la Patagonia (Sierra Grande, Trelew). Varias provienen de la llamada “zona núcleo” (Buenos Aires, Córdoba, Rosario).

Respecto de la conformación de sus familias, la gran mayoría tiene hijos/as. Más del 40% no

⁴ Entrevistamos mujeres vinculadas en la actualidad a la industria y también otras que hubieran trabajado en el pasado, al menos durante tres años. La decisión de incluir trabajadoras desvinculadas tenía que ver sobre todo con los recientes procesos de achicamiento en el sector (en proceso de retracción desde 2015) y la posibilidad de entrevistar mujeres que, habiendo participado del último “boom petrolero” (2003-2013) estuvieran ahora fuera de la industria. Este fue el caso de tres jubiladas/desafectadas entre 2015 y 2016 que tenían más de treinta años en el sector. En el campo no dimos con casos de trabajadoras más jóvenes que hubieran sido desvinculadas, aunque sí varias entrevistadas nos refirieron compañeras relocalizadas en otros enclaves petroleros, fuera del país o fundamentalmente, en la Cuenca neuquina. La mayor y la menor de nuestras entrevistadas no cumplen alguno de los requisitos de selección: la mayor es una ex empleada de YPF despedida en 1994. La menor lleva menos de tres años en la industria. Pese a ello, y por la riqueza de las entrevistas, decidimos incluirlas.

está en pareja y excepto una, todas se autodenominaron heterosexuales. En relación a sus familias de origen, la gran mayoría representa un punto ascendente en el itinerario familiar, mejorando el nivel educativo y la calificación laboral de sus progenitores.

Las trabajadoras actuales son todas trabajadoras formales que se encuentran en relación de dependencia⁵, excepto en el caso de dos monotributistas que realizan trabajos de consultoría de manera independiente. Más de la mitad (al menos veinticinco entrevistadas) es el principal sostén del hogar⁶. En general, el empleo en la industria es su único trabajo, aunque tres entrevistadas también son docentes universitarias. Sus salarios son sumamente disímiles: varían entre los veinte mil y los ciento ochenta mil pesos al mes.

En esta línea, corresponde avanzar ya no en los rasgos comunes y extendidos a lo largo de la muestra, sino profundizando en las recurrencias y concentraciones que encontramos. Las mismas nos inspiran a proponer la existencia de *perfiles*, tres específicamente. Las concentraciones a las que aludimos responden a cierta superposición de características que se repiten “estructuralmente”. Como las correspondencias que encontramos entre el tipo de empresas para el que trabajan, el máximo nivel educativo alcanzado, la edad de inicio de la trayectoria laboral, entre otras. Asimismo, se conforman en base al contraste con los otros perfiles. Si bien iniciamos el recorte de acuerdo al tipo de empresa empleadora, son el resultado de varios filtrados y cruces que arrojaban la misma segmentación y concurrencia. También, en tanto perfiles típicos, hay entrevistadas que no se ajustan por completo a los perfiles elaborados.

⁵ Como anticipamos, nuestra amplia definición de “petroleras” abarcaba también trabajadoras informales, como las que realizan venta ambulante de viandas en inmediaciones del barrio industrial, o aquellas que cosen uniformes para las empresas, también de manera informal. Sin embargo, no accedimos a ellas.

⁶ Este dato no fue consultado expresamente, sino que lo reconstruimos a partir de comparar con los empleos de la pareja u otros integrantes del hogar. De ahí que veinticinco sea el número de mínima, ya que en los casos que no pudimos identificarlo, consignamos que no lo era. Asimismo, vale volver sobre la cuestión de la temporalidad: en dos casos nuestras entrevistadas eran nóveles jefaturas de hogar, siendo sus parejas recientes desempleados de la industria.

Gráfico II: Perfiles de trabajadoras vinculadas a la industria hidrocarburífera

	Perfil A	Perfil B	Perfil C
Edad	Mayores de 30		La mayoría mayores de 40 y la menor de las entrevistadas
Lugar de nacimiento	Migrantes	las mayores, migrantes. Las más jóvenes, locales	
Tipo de Empresa	Operadoras	Servicios Especiales Multinacional y Servicios Básicos PyMe Nacional	Limpieza, cocina, seguridad y transporte
Lugar de trabajo	Oficinas con algunas salidas al campo	Barrio Industrial	Itinerante
Salario	US\$ 3000 y beneficios	u\$ 2000	US\$ 1000
Jerarquía ocupacional	Dirección	Asalariadas y cuentapropistas	Asalariadas
Uso de Tecnología	Operación de sistemas y equipos informatizados	Con operación de máquinas y equipos	Sin operación de maquina ó con operación de máquinas y equipos
Calificación	Profesional	Profesional y técnica	Operativa y no calificada
Max. Nivel educativo y Carreras	Geología, Ingenierías y Posgrados	Tec. y Lic. en Recursos Humanos, Higiene y Seguridad, Ambiente. UNPSJB	Entre las mayores, primaria. Las más jóvenes, sec. Completo
Edad inicio trayectoria laboral	entre 18 y 24 (en paralelo al estudio)		Entre los 10 y los 18 años
Edad ingreso a la 4ind. Hidrocarburífera	Larga trayectoria para ingresar en operadoras	Las más jóvenes se inician laboralmente en la industria. ,	Después de los 30 la gran mayoría
Hijxs	Mayoría con hijx	Mayoría sin hijxs	Todas tienen hijx
Edad del primer parto	entre los 27 y los 33 años		entre los 15 y los 25 años
Situación conyugal	mayoría en pareja	mayoría soltera	
Trayectoria de largo plazo	Madres trabajadoras no manuales o profesionales, algunas con posición superior a los padres	Padres trabajadores manuales y ambxs, con menores credenciales educativas	Madres trabajadoras manuales o amas de casa, todas con primaria c/i.
Vinculación a la industria hidrocarburos	a traves del padre o pareja	a través de la pareja	
Sindicalización	Fuera de convenio	Mitad y mitad. En distintos sindicatos	sindicalizadas

El primer perfil identificado (perfil A en el Gráfico II) corresponde a las trabajadoras

empleadas de las empresas Operadoras de Yacimientos. Más de la mitad de este grupo no nació en Comodoro Rivadavia y migraron siendo jóvenes o adultas, varias desde la zona núcleo. Son hijas de madres trabajadoras no manuales o profesionales, algunas de ellas con posiciones ocupacionales superiores a las de los padres. En este sentido podemos decir que mantienen o superan la situación ocupacional de sus madres y definitivamente la de sus padres. Aunque todas son profesionales, comenzaron su vida laboral entre los dieciocho y los veinticuatro años, es decir, mientras cursaban o finalizaban sus estudios universitarios. Son predominantemente Ingenieras y Geólogas, algunas con estudios de posgrado finalizados o en curso. Actualmente las encontramos trabajando para compañías operadoras (YPF, PAE, Capsa, TecPetrol) en sus oficinas en la ciudad (y yendo solo ocasionalmente al campo). Sin embargo, aunque la mayoría comenzó su actividad laboral ya en la industria hidrocarburífera, debieron atravesar una larga trayectoria para llegar allí, por lo que en general también han trabajado en los yacimientos. Esto también explica que, si bien se encuentran dispersas en términos etarios, todas son mayores de treinta años. En sus trayectorias, la vinculación con la industria hidrocarburífera también se da por allegados, sean los padres o las parejas. En general, están en pareja y tienen hijos/as, habiéndose convertido en madres alrededor de los treinta años. La gran mayoría está contratada “fuera de convenio”, sin afiliación sindical. Sus salarios rondan los US\$ 3.000⁷ y tienen otros beneficios, como bonificaciones de fin de año o por productividad, pago del alquiler o de servicios (guardería) y acceso a créditos dentro de la empresa. En nuestra muestra, identificamos 18 entrevistadas que se ajustan a este perfil.

En el extremo opuesto del Complejo encontramos el Perfil C (cuarta columna del Gráfico II). Son trabajadoras manuales que desarrollan su actividad para pequeñas o medianas empresas que brindan servicios de limpieza, cocina, seguridad y/o transporte. Las más jóvenes del grupo tienen estudios secundarios completos, pero las mayores solo cursaron estudios primarios. Generalmente son mujeres mayores de cuarenta años (aunque en este grupo también está la menor de nuestras entrevistadas) y que han ingresado a la industria petrolera después de los treinta años de edad. En general, comenzaron a trabajar siendo adolescentes.

⁷ Realizamos el cálculo de acuerdo a los salarios en pesos consignados, tomando la cotización del dólar a julio de 2018, equivalente a unos 28 pesos. Cabe señalar que por la devaluación, estos salarios (nominalmente similares en pesos) eran mucho más altos en dólares dos o tres años antes.

Sus madres son o han sido trabajadoras domésticas o amas de casa, con educación primaria. En general, tienen hijos/as y han sido madres jóvenes (entre los 15 y los 25 años). Trabajan de manera itinerante, sea porque trasladan personal o materiales para distintos equipos, o porque realizan tareas de limpieza en varias locaciones que pueden ir rotando. Sus salarios también varían de acuerdo a los días trabajados, pero rondan los US\$ 1.000 (entre las camioneras, puede llegar a duplicarse). Están encuadradas sindicalmente, en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Chubut o en el Sindicato de Camioneros, de acuerdo a las tareas que realizan. En nuestra muestra, identificamos 10 entrevistadas que se ajustan a este perfil.

Finalmente, identificamos un tercer perfil (Perfil B) dado por técnicas o licenciadas en las áreas de Recursos Humanos, Seguridad, Higiene, Química, Ambiente que trabajan para empresas de servicios petroleros internacionales o locales, generalmente en el Barrio Industrial. Las mayores son migrantes, mientras que las más jóvenes son locales y es importante la presencia de graduadas de la Universidad pública local. Las más jóvenes iniciaron su trayectoria laboral directamente vinculadas a la industria, alrededor de los veinticinco años, esto es: recién graduadas o cercanas a graduarse. Las mayores en cambio se incorporaron después de los treinta (a partir de la reactivación del sector en los primeros dos mil). No tienen vinculación familiar con la industria, sus padres en general son o han sido trabajadores manuales, mientras que entre sus madres encontramos trabajadoras calificadas, y otras amas de casa. Sí, quienes están en pareja, suelen hacerlo con trabajadores de la industria. Sin embargo, la mayoría en este perfil no tiene pareja ni hijos/as. Sus salarios rondan los US\$ 2.000 y la mitad de ellas está sindicalizada en distintos gremios (Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut, Sindicato del Personal Jerárquico de la Patagonia Austral, SUPeH). En nuestra muestra, identificamos 14 entrevistadas que se ajustan a este perfil.

Reflexiones finales

Nos adentramos en la industria hidrocarburífera de la Cuenca del Golfo San Jorge procurando conocer aquel mundo desde la perspectiva de sus trabajadoras. Para ello, a partir de un abordaje cualitativo, reconstruimos las trayectorias laborales de unas cuarenta mujeres vinculadas a la industria hidrocarburífera de la región. Y aunque el sentido común local sigue

sindicando el trabajo petrolero como un trabajo masculino, las encontramos a lo largo y ancho de este extenso espacio geográfico y social. Así, vimos que entre nuestras entrevistadas pueden distinguirse tres perfiles o trayectorias “tipo” que dan cuenta de la heterogeneidad del Complejo petrolero, a la vez que informan sobre la multiplicidad de variables (contextuales, familiares, personales) que configuran las trayectorias laborales. Nos preguntamos, ¿hasta qué punto y de qué maneras estos perfiles pueden pensarse como representativos del conjunto de mujeres que se desempeñan en el mundo de los hidrocarburos en nuestra región? Luego, otras preguntas: ¿estos distintos perfiles son compartimentos estancos o pueden conformar distintos momentos en una misma trayectoria? ¿Cómo se dan, si existen, las relaciones entre mujeres que trabajan en la industria, pero con distinto perfil?

Este último interrogante abre las puertas a la elaboración de lo que provisoriamente denominamos “perfiles cualitativos”. Esto es: a partir del análisis en profundidad de las entrevistas realizadas es posible comenzar a identificar rasgos comunes, experiencias compartidas, representaciones análogas en esta variedad de mujeres y sobre todo, entre aquellas que en un primer momento podrían parecer inconmensurables. Nuestro proyecto aspira así a visibilizar la participación femenina en la industria hidrocarburífera y a identificar obstáculos y potencialidades comunes que permitan la formulación de políticas tendientes a la mayor equidad de género en el sector y, con ello, en la región.

Bibliografía

- BAEZA, Brígida (2010). “‘Andá a tirar la cuña...’ Desigualdades económicas y desigualdades simbólicas: el caso de los trabajadores petroleros en Comodoro Rivadavia, Chubut”. *IV Jornadas de Historia Social de la Patagonia, Universidad Nacional de La Pampa*. Santa Rosa, septiembre, (paper).
- BOURDIEU, Pierre (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- BOSCHETTI, Alejandra (2015). “El impacto de la implementación de políticas de género en la industria petrolera. El caso neuquino”. *La Aljaba. Segunda Época*. Vol. XIX. Págs. 135-151.
- CALOZ-TSCHOPP, Marie Claire y VELOSO BERMEDO, Teresa. (Co-dirs.) (2012). *Tres feministas materialistas. Colette Guillaumin, Nicole-Claude Mathieu, Paola Tabet (Vols. I y II)*. Santiago de Chile: Escaparte Ediciones.
- CARRASCO, Cristina (2003). “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”. *Mujeres y Trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- CICCIARI, María Rosa (2005). “Indicadores laborales y percepciones sobre los mercados de trabajo desde un enfoque regional. Análisis de la situación ocupacional de los aglomerados urbanos de la región

- patagónica, 2001-2004". *Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo* (paper).
- CICCIARI, María Rosa (2012). "Por el amorcito que le tenemos a YPF. Una etnografía sobre el significado de ser ypefiano en Caleta Olivia, provincia de Santa Cruz". Universidad Nacional de Misiones, tesis de maestría en Antropología Social (inédita).
- CISELLI, Graciela (2002). "Trabajo femenino en la industria petrolera de Chubut (1919- 1962)". *Andes. Revista de la Universidad Nacional de Salta*. N° 13.
- COFFEY, Amanda y ATKINSON, Paul (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- ESQUIVEL, Valeria (Ed.) (2012). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: ONU Mujeres.
- GUTIERREZ, Alicia (2007). "Herramientas teórico-metodológicas de un análisis relacional para los estudios de la pobreza". *Ciencia, docencia y tecnología*. No. 35. Pág 15-33.
- GUZMAN, Virginia y MAURO, Amalia (2004). "Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía". Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género* (Págs. 209-245). Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- MANSILLA, Diego (2013). *Análisis de Diagnóstico Tecnológico Sectorial Petróleo y Gas*. Ministerio de Ciencia y Tecnología, Presidencia de la Nación.
- MARQUES, Daniel Cabral (2008). "La constitución de una 'gran familia': Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral". *Actas de las III Jornadas de Historia de la Patagonia*. Bariloche, Río Negro (paper).
- MUÑIZ TERRA, Leticia (2016). "Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral". *Papeles de Trabajo*, Nro 31. Pp. 65-78. Disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/12785>.
- Observatorio en Economía de los Recursos Naturales en Patagonia Sur (2011) Estado de situación del aglomerado Comodoro Rivadavia y Rada Tilly. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco. [On Line]. Disponible: <http://es.slideshare.net/cesarvicenteherrera/comodoro-rivadavia-yradatilly-final>
- PETERS, Stephan (2016). "Petróleo, política y sociedad en Chubut Reflexiones teórico-conceptuales en torno al rentismo". En: *Revista Identidades*, Dossier 3, Año 6, Septiembre, Págs. 144-164.
- PICCHIO, Antonella (1994). "El trabajo de reproducción", en Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Fuhem- Icaria. Págs. 453-490.
- PICCHIO, Antonella (2001). "Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida", documento presentado en la Conferencia Inaugural de las Jornadas "Tiempos, trabajos y género", Barcelona, Universidad de Barcelona.
- TODARO, Rosalba y YÁÑEZ, Sonia (2004). *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.